

# *La formación continúa de los jueces: reflexiones para el diseño de procesos, escenarios y recursos de aprendizaje*

## *Continuous Training of Judges: Exploring the design of learning processes, scenarios and resources.*

1

**José García Añón**

Instituto Universitario de Derechos Humanos.

Universitat de València. Valencia. España.

Email: [garciaj@uv.es](mailto:garciaj@uv.es)

### **Resumen**

La apuesta por una formación de calidad implica reflexionar sobre las estructuras de gestión, los métodos, escenarios y recursos de aprendizaje que tengan en cuenta el proceso de la formación jurídica antes, en la selección, en la fase de formación inicial y en la fase formación continua. Esto exige también concretar y desarrollar las competencias básicas y profesionales que exige el perfil formativo y, en ellas, volcar las estrategias didácticas adecuadas.

### **Palabras clave**

carrera judicial; formación de los jueces; formación continua; procesos de aprendizaje; escenarios de aprendizaje.

### **Abstract**

The commitment to quality training involves thinking about management structures, methods, scenarios and learning resources that take into account the process of legal

education before, in the selection, the initial training phase and the continuous training phase continuously. This also requires specifying and developing basic and professional skills and professional required by the training profile and, in them, dump the appropriate teaching strategies.

**Key words**

Judicial career; training of judges; continuous training; learning processes; learning scenarios.

## ***La formación continúa de los jueces: reflexiones para el diseño de procesos, escenarios y recursos de aprendizaje***

### ***Continuous Training of Judges: Exploring the design of learning processes, scenarios and resources.***

3

**José García Añón**

Instituto Universitario de Derechos Humanos.

Universitat de València. Valencia. España.

Email: [garciaj@uv.es](mailto:garciaj@uv.es)

### **Introducción**

Para los ciudadanos la legitimidad de la justicia y las instituciones no solo se fundamenta en la confianza que les merezca sino también en su calidad. Aunque es algo discutido lo que podemos situar bajo esta etiqueta, parece claro que la calidad de la justicia está vinculada a la calidad de la formación y competencia de los jueces<sup>1</sup> (JEAN, 2007:43; VEYSSIÈRE, 2007:104-105; ORTUÑO, 2011) y ésta es una exigencia de los cambios en nuestra sociedad, que debe incluir formación no solo en aspectos técnicos, sino también en materias sociales y culturales, en sentido amplio (CEPEJ, 2008:181). Como señalaba el *Libro Blanco sobre la formación continuada de los Jueces y Magistrados*: “Buena parte del éxito del programa de formación continuada dependerá de la acertada elección de la metodología a seguir.” (CGPJ, 2007:52) Con independencia del análisis realizado en aquel momento, el centro del diseño de un programa de formación debería encontrarse en la concreción de las competencias que se quisieran desarrollar en esta etapa formativa en la que el profesional despliega su actividad con plenitud. También, en su caso, en el diseño de un procedimiento para detectarlas y explicitarlas. Para ello deben conocerse, señalarse y diferenciarse las competencias y metodologías que se han desarrollado en la fase inicial de formación. En segundo lugar, y de forma coherente, se debería establecer un procedimiento de selección de las modali-

<sup>1</sup> "La qualité de la décision de justice dépendra, pour une large part, de la faculté des magistrats à actualiser leurs connaissances, à mesurer les évolutions de la société, à intégrer de nouvelles méthodes de travail, à gérer efficacement les moyens mis à leur disposition." (VEYSSIÈRE, 2007:109)

dades de aprendizaje y las metodologías adecuadas a las mismas. Para todo esto es útil no solo la experiencia acumulada sino también el análisis, por comparación y contraste, de los procesos formativos de organizaciones jurídicas relevantes como las que se realizan en otros ámbitos de la Administración, Colegios profesionales, grandes empresas o despachos de abogados. En este sentido, también es de interés conocer los procesos de formación continua de los jueces en otros países de nuestro entorno.

En este texto se utilizarán como punto de partida de las reflexiones que se hicieron sobre la formación continua en el Libro Blanco de 2007, señalando las conexiones con la formación inicial<sup>2</sup>. Se tratará de realizar un continuo entre esas conclusiones, las propuestas recientes de formación inicial y las reflexiones que se suscitan en la actualidad. Este texto de conexión en este proceso de reflexión se ha articulado teniendo en cuenta estas propuestas y el siguiente esquema:

- 1.El aprendizaje del Derecho como un proceso formativo
- 2.El aprendizaje continuo basado en competencias básicas y profesionales
- 3.Aprendizaje continuo y estrategias didácticas
- 4.Aprendizaje continuo y participación en el diseño de la formación
5. La formación judicial de calidad en el contexto de la Unión Europea

### **1. El aprendizaje del Derecho como un proceso formativo**

Todos los aprendizajes técnicos forman parte de un proceso continuo y en continuo. Esta idea que se había plasmado en la primera de las conclusiones del Libro Blanco permanece aún como una tarea pendiente y, desde el punto de vista estructural, es la inmediata y principal. Entonces se decía que se debían considerar las diferentes fases del proceso formativo (selección, formación inicial y formación continua) como un proceso coherente de adquisición, desarrollo y perfeccionamiento de competencias, así como de la evaluación de las competencias básicas, acreditación de las competencias profesionales y la evaluación en el desempeño de la profesión. Esta era la *conclusión nº1*.(CGPJ, 2007:126-127)

Esta preocupación ya había sido señalada en la revisión realizada por Mario de Miguel al analizar la fases de formación inicial en relación al proceso de selección (DE MIGUEL, 2010) Aquí se detectaban algunas carencias o se consideraba que el planteamiento era inadecuado o insuficiente y realizaba algunas propuestas que pueden encontrarse detalladas en el texto de referencia: a) *Cambiar la planificación del periodo de formación*, incidiendo más en aspectos prácticos que teóricos; b) *Incorporar nuevos contenidos curriculares* que respondan a las necesidades reales de los jueces; c) *Promover la utilización de métodos activos de aprendizaje* (potenciando las simulaciones, método del caso, el aprendizaje basado en problemas, los seminarios, las tutorías, el aprendizaje cooperativo y el uso de las tecnologías de la información.); d) *Modificar la organización*

<sup>2</sup> En este sentido, serán de utilidad las propuestas formuladas por el grupo de trabajo sobre Metodologías de la Formación Judicial (GI 10133-136), dirigido por Mario de Miguel y Feliciano Trebolle expuestas en el *Seminario sobre Metodología y Evaluación de la Enseñanza en la Función Judicial* (Escuela Judicial, CGPJ, Barcelona, 2010).

de las prácticas, en relación al contenido y función del tutor para lograr un entrenamiento real en el puesto de trabajo; e) *Cambiar los sistemas de evaluación* que valoren la adquisición de las competencias.

En el mismo sentido las propuestas para la formación continua, en aquel momento, eran las siguientes a) *Utilizar como marco de referencia el desempeño profesional*: la valoración de las competencias propias del desempeño profesional de la función judicial permite determinar las actividades de formación continua; b) una consecuencia de la anterior, es *planificar las actividades formativas teniendo en cuenta las demandas a través de las evaluaciones del desempeño profesional y otras carencias*; c) *Ampliar los escenarios relativos al desarrollo profesional*, y realizar la formación prioritariamente en el propio lugar de trabajo; d) *Desarrollar las acciones formativas utilizando metodologías activas y personalizadas*; y e) *Dotar el departamento de Recursos Humanos de expertos* en el desarrollo de competencias (*coaching, mentoring, rotación de puestos, task forces, proyectos en grupo, etc.*).

De forma clara se detecta una falta de correlación en relación al perfil profesional, desarrollo de competencias, diseño de actividades y formas de evaluación entre el proceso de selección, la formación inicial y la formación continua. De hecho no existe ningún tipo de relación, más allá de la meramente estructural, que permita señalar una continuidad. En la primera fase nos encontramos con el "reino de los preparadores" que, sin orden y concierto, más allá de su interés son fieles a un modelo de selección en el que se refleja un modelo de Derecho, y de enseñanza-aprendizaje, dogmático. En la segunda fase, se observan tímidos avances en la organización de las enseñanzas y metodologías de formación inicial. Y en la última fase, en las que se establecen cursos sin orden ni concierto, subordinados a intereses diversos. Otro de los aspectos, tal y como se verá después, es situar el proceso de la formación continua dentro del desarrollo de una carrera, de manera que se tenga una perspectiva de las posibilidades de promoción y desarrollo profesional. Como se decía en un informe de 2008. "En 1990 se instaura por el Consejo General del Poder Judicial un sistema de formación continuada cuyas líneas maestras perduran en la actualidad: la formación es voluntaria; ajena a la especialización y promoción profesional, irrelevante para la valoración del desempeño judicial; general, en el sentido de no existir una formación individualizada y personalizada, y cuyo plan anual es el resultado de un agregado de cursos y seminarios carentes de un diseño estratégico que fije unos objetivos formativos." (FAC, 2008:52)

## **2. El aprendizaje continuo basado en competencias básicas y profesionales**

En este apartado se debería tratar de responder a la pregunta: ¿Qué aprender? La respuesta tiene que tener en cuenta que la competencia profesional y la eficacia en el desempeño de la profesión va unida a la adaptación permanente en el aprendizaje y la mejora de las competencias de esa profesión. Esta lógica exige previamente conocer cuáles son esas competencias y tener dispositivos de reflexión que permitan detectar los cambios, adaptándose a ellos.

Entre los contenidos competenciales a tener en cuenta, en los actuales procesos de rápido cambio tecnológico, se ha de buscar la generación de habilidades flexibles y

polivalentes<sup>3</sup>.

En el Libro Blanco se establecía la "necesidad de un proyecto de formación coherente con el desempeño de la carrera judicial y de un Plan de Formación continuada con detalle de objetivos, contenidos, prioridades, programación plurianual. (*conclusiones nº 4 y nº 6*) De forma crítica se detectaba en el año de redacción del libro blanco 2006-2007: "Los criterios en los que se inspira, particularmente la total falta de relación del sistema de formación con el desarrollo de la Carrera Judicial así como la falta de un proyecto que supere la mera y desordenada realización de cursos, hacen precisa su revisión." (CGPJ, 2007:127 y 128) La propuesta parecía razonable: la realización de un Plan de Formación continuada con detalle de objetivos, contenidos, prioridades, programación plurianual. ¿Se ha realizado este plan? ¿se revisa su diseño? ¿cómo? ¿Se detectan en la actualidad las mismas carencias? Parece que no se ha avanzado sustancialmente en este aspecto. Aunque en los últimos años se han producido cambios y se ha tratado de fomentar un proceso que permitiese lo que se proponía, en relación a la Planificación docente de la Escuela Judicial se dice forma taxativa: "No explicita competencias, ni perfiles, en relación con los objetivos de la formación, y tampoco hay un reflejo en el programa de las competencias del documento de perfiles elaborado en el año 2006 por el CEFJE, ni de ninguna relación de competencias similares. No contempla la perspectiva subjetiva de las competencias y la perspectiva contextual se reconduce a la fase de prácticas tuteladas, sin un desarrollo visible de lo que se pretende transmitir y evaluar." (PEREDA, 2010)

Si esta es la situación ¿Cómo se puede hacer un desarrollo curricular? Previamente se debe hacer una reflexión general sobre el contenido de la función judicial: "qué han de hacer los jueces en las sociedades del siglo XXI, qué servicio prestan los tribunales a la ciudadanía, qué papel juegan en el equilibrio institucional de la división de poderes y cómo han de garantizar los derechos individuales de todas las personas." (ORTUÑO, 2011)

A continuación, una primera propuesta tiene que ver con la formulación de un desarrollo curricular coherente con las premisas planteadas con anterioridad sobre la fase formación inicial. En este sentido quizás nada más sencillo que utilizar los procesos y modelos que ya se han diseñado en el ámbito institucional para otras fases de la formación, como son el grado y el postgrado universitarios. Esto, además de dar homogeneidad en la estructura formativa y posibilidad de comparación, permitirá una evaluación después de su implantación. En cualquier caso, esto no es una novedad porque a efectos de homologación en algunos cuerpos de funcionarios del Estado o de equivalencia (p.e. Auditores de Cuentas) se utilizan sistemas similares.

Por ejemplo, en el caso de España contamos con el programa VERIFICA<sup>4</sup>. Con independencia de sus limitaciones, este programa, gestionado por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) y los órganos de evaluación similares de las Comunidades Autónomas, evalúa las propuestas de los planes de estudio de títulos universitarios oficiales diseñados en consonancia con el Espacio Europeo de Educación Superior: grado, master y doctorado. Por tanto, todo este material se podría utilizar

<sup>3</sup> Puede verse un desarrollo reciente de las competencias profesionales de los jueces en PEREDA, 2010. En concreto hace un análisis de la competencia decisoria.

<sup>4</sup> <http://www.aneca.es/Programas/VERIFICA>

como modelo para el diseño de la planificación docente y adecuar las fichas y procesos en lo que resulte necesario.

Es difícil medir los resultados de la eficacia de la formación-aprendizaje continuo sobre el ejercicio profesional. Una primera valoración interna se podría realizar si se hubiese diseñado un plan con unos objetivos y unos indicadores. Esto determinaría las necesidades formativas en coherencia con el perfil previsto. Una segunda valoración interna puede depender de las necesidades que se detecten: de los sectores dentro de la profesión que necesiten más formación (nuevos puestos, situaciones complejas, ...) para realizar un desempeño adecuado o una mejora, e incluso, para favorecer la innovación en sus tareas.

En este sentido, un diseño de este tipo permite hacer una valoración objetiva posterior, y en él se deben tener en cuenta aspectos como (PINEDA, 2000; GRAU, 2000 y 2004): 1) satisfacción de los participantes; 2) logro de los objetivos de aprendizaje; 3) adecuación pedagógica del proceso de formación (Metodologías y modalidades de aprendizaje); 4) transferencia de aprendizajes al lugar de trabajo; 5) impacto de la formación en los objetivos de la formación; y 6) rentabilidad de la formación para la organización.

En tercer lugar, la introducción de contenidos transversales y no estrictamente jurídicos parece una necesidad, y entre ellos como ya se indicaba en la *conclusión 16ª* del Libro Blanco la "Introducción de contenidos formativos plurales (no tan solo jurídicos), incluyendo las TIC y lenguas extranjeras". (CGPJ, 2007:130)

Todo este trabajo interno de evaluación de la calidad es tan importante como la utilización de criterios y agentes externos. En cualquier caso, las dos perspectivas son necesarias. En este sentido, otra forma de valoración puede ser externa. Aquí se pueden tomar en cuenta las encuestas sobre la función judicial que aunque simplemente reflejan el estado de opinión también pueden ser de utilidad aunque sea de manera complementaria<sup>5</sup>.

Una segunda valoración externa, puede tomar como punto de partida las recomendaciones que hacen otros profesionales del Derecho. En este sentido tomaremos como ejemplo un aspecto muy concreto en el que se manifiesta una carencia formativa relacionada con la discriminación racial y étnica. En el último informe sobre España de la *European Commission against Racism and Intolerance* se solicita una mayor sólida formación para todos los integrantes del sistema de justicia penal en estos aspectos porque se detecta, entre otras consecuencias, la falta de aplicación de determinadas normas no solo por su desconocimiento sino también por su falta de sensibilidad hacia las mismas<sup>6</sup>. En relación a la utilización del lenguaje jurídico son de interés los informes emitidos después del análisis realizado por la *Comisión para la Modernización del Len-*

<sup>5</sup> Las encuestas de percepción sobre la justicia española muestran una tendencia negativa en muchos aspectos que deberían ser tenidos en cuenta. Véanse la evolución de los barómetros del CIS ([http://www.cis.es/cis/opencm/ES/11\\_barometros/index.jsp](http://www.cis.es/cis/opencm/ES/11_barometros/index.jsp)) y la del IV Barómetro externo del CGAE (2011).

<sup>6</sup> ECRI (European Commission against Racism and Intolerance). (2010). *Cuarto Informe sobre España, adoptado el 7 de diciembre de 2010*. Strasbourg. Directorate General of Human Rights and Legal Affairs, Council of Europe, 2011, pp. 19-20. <http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/country-by-country/spain/ESP-CBC-IV-2011-004-ESP.pdf>



*guaje jurídico*<sup>7</sup> en los que se ha pretendido no solo acercar el lenguaje jurídico a los ciudadanos sino también realizar propuestas de formación para los distintos actores jurídicos. En concreto se dice: "el plan de formación inicial y el plan de formación continua de la Escuela Judicial carecen de contenidos específicos relativos al buen uso del lenguaje. Por tanto, se recomienda que la Escuela Judicial exija un nivel mínimo de expresión oral y escrita para acceder a una plaza en la carrera así como cursos de formación continua sobre esta materia." (CEMLJ, 2011:17-18). Esta perspectiva externa, junto con otras, puede servir también como indicador para establecer las necesidades de los planes de formación que se tienen que diseñar.

Es por ello que la propuesta que realiza el anterior Director de la Escuela Judicial parece sensata y adecuada: "Por esta razón es tan importante que la planificación de la actividad docente de los centros de capacitación judicial se realice previo un estudio de campo serio y científicamente organizado, en el que se tengan en cuenta las opiniones de: a) quiénes han sido alumnos de las últimas promociones y están ocupando sus primeros destinos en la jurisdicción; b) los magistrados que ejercen de tutores en la fase de prácticas (y viven de cerca las preocupaciones y las carencias más habituales); c) quiénes ocupan puestos en los tribunales de apelación y revisión de las resoluciones; d) el profesorado del centro; e) un importante grupo de pedagogos experimentados y técnicos en herramientas metodológicas (desde el diseño hasta la evaluación); f) profesores universitarios que desempeñen o hayan desempeñado funciones en planificación docente de materias jurídicas. Las comisiones pedagógicas son esenciales para el funcionamiento de una institución destinada a la formación de profesionales y, sin embargo, suelen estar configuradas legal o reglamentariamente como órganos honoríficos que realizan un control formal del proceso de planificación pedagógica," (ORTUÑO, 2011:20)

### 3. Aprendizaje continuo y estrategias didácticas

En este apartado se deberían responder a estas tres preguntas ¿Cómo aprender? ¿De quién aprender? ¿Para qué aprender?

¿Cómo aprender? La respuesta a esta primera pregunta exige "prestar atención a las metodologías", tal y como se proponía en la *conclusión 13ª* del Libro Blanco (CGPJ, 2007:129). En la propuesta del Libro Blanco se hace referencia en realidad a las modalidades de aprendizaje: seminarios, cursos,... En este sentido, habría que distinguir los *métodos* que son las "formas de proceder que tienen los profesores para desarrollar su actividad docente" (DE MIGUEL, 2006, 22) de las *modalidades* de docencia que serían "las maneras distintas de organizar y lleva a cabo los procesos de enseñanza-aprendizaje." (DE MIGUEL, 2006, 19).

Para poder realizar una propuesta de estrategias didácticas, se tendría que valorar qué tipos de actividades formativas se realizan, si la mayoría son eventos científicos (cursos, congresos, jornadas), en qué proporción, en qué forma se evaluaron los eventos, y si se valoró la forma en la que repercutió la formación en la actividad profesional. Como nos recuerda De Miguel el aprendizaje se realiza de forma eficaz por este orden: 1) aprendizaje entre iguales (cooperativo); 2) aprendizaje basado en problemas (FONT, 2004, 2009a, 2009b); 3) aprendizaje reflexivo y activo (a partir del desempeño); y 4)

<sup>7</sup><http://www.mjusticia.gob.es/cs/Satellite/es/1288775399001/MuestraInformacion.html>



aprendizaje constructivo: por descubrimiento personal a partir de la información que se recibe. Y por tanto, tendríamos que preguntarnos si son estos los métodos de aprendizaje que se utilizan y fomentan en la formación continuada de los jueces.

En este sentido, parece que las actividades formativas que incluyen conferencias o jornadas son menos adecuadas y se requerirían otras en las que se aprenden con otros y de otros, en el propio puesto de trabajo, con problemas y casos reales, etc. Para ello, y además de todas las metodologías de aprendizaje activo, tal y como se señalará, pueden ser beneficiosas las Comunidades de Aprendizaje Profesional en las que se intercambian experiencias y en las que todos tienen algo que aprender y enseñar<sup>8</sup>.

También en la *conclusión 19ª* del Libro Blanco se proponía de manera específica que "se propiciará la utilización de TIC, la formación a distancia y virtual." (CGPJ, 2007:130)

En este sentido las aportaciones Area (AREA, 2010) y Font resultan relevantes debido a que la utilización de las TIC implica determinados cambios no solo en las metodologías sino también en las competencias a desarrollar. Estos cambios podrían concretarse en: 1) tomar conciencia del cambio en el paradigma comunicativo que supone una modificación en la manera de interactuar y que afecta a las competencias docentes y discentes; 2) como consecuencia de la anterior, implica la necesidad de formarse y adquirir nuevas competencias informacionales (gestión de la información) y digitales (uso de herramientas); y 3) la necesidad de generar materiales que favorezcan esta interacción.

La diversidad y complejidad de los asuntos que se plantean ante los tribunales necesita de estrategias de "formación judicial especializada, y la necesidad de que los tribunales trabajen con dinámicas de equipos complementarios". (ORTUÑO, 2011)

En cualquier caso, uno de los aspectos importantes para la selección de las estrategias didácticas y las metodologías es su adecuación en función de lo que se pretende de manera que lo aprendido revierta y se plasme en el ámbito laboral. Si la selección de contenidos es adecuada y la estrategia formativa no lo es, de poco va a servir.

La segunda pregunta ¿De quién aprender? Como se verá en lo que sigue se aprende de otros y con otros, y se aprende mejor de los iguales. Sin embargo, cada uno debe tener su papel y no se deben modificar las funciones que tiene cada uno. Esto es, para aprender de la experiencia de un compañero no se exige una metodología didáctica que incluya un gran aparato con conceptual y teórico. Los jueces no pueden ser profesores universitarios ni viceversa: esto resulta ineficaz y contraproducente. Como recuerda Ortuño: "Las acciones formativas deben ser diseñadas y ejecutadas por los mejores profesionales de la justicia y del derecho en general, en base a las herramientas metodológicas contrastadas por los especialistas en sistemas pedagógicos. No pueden ser fruto del voluntarismo de los propios jueces, improvisando el papel de profesores de universidad, ni de la inspiración de los gestores políticos de los consejos de justicia." (ORTUÑO, 2011) Y en el mismo sentido, en este excelente artículo, señala: "Es un error en el que se incurrió en España, el de construir los planes docentes de la formación inicial, (y también de la formación continua) reiterando, con otra metodología, la per-

<sup>8</sup> Una introducción sencilla a las características y requisitos de las Comunidades de Aprendizaje Profesional puede encontrarse en Molina Ruiz, 2005.

spectiva teórica de las instituciones jurídicas. Para eso están las universidades y las academias jurídicas." (ORTUÑO, 2011: 20) Por ello, como se señalaba en la *conclusión 16ª* del Libro Blanco, la selección de los directores y ponentes se realizará "por criterios objetivos, transparentes y responder a perfiles estrictamente docentes" (CGPJ, 2007:130)

Las experiencias llevadas a cabo en los últimos años con la introducción de metodologías colaborativas y en el propio lugar de trabajo resultan estimulantes y trazan el camino a seguir. Así por ejemplo, en los denominados "cursos especiales para el acceso a tribunales colegiados. De forma similar a los cursos de tutores, se elabora en los mismos una guía metodológica de buenas prácticas para el trabajo colaborativo, en el que se ha de combinar el contraste de opiniones y pareceres, con la toma de decisiones conjunta, así como el trabajo individual del ponente, con la deliberación colectiva que enriquece y garantiza el proceso de racionalización y motivación de las resoluciones judiciales." (ORTUÑO, 2011, p. 25 n.73)

La tercer pregunta ¿Para qué aprender? La respuesta pasa por la verificación del aprovechamiento de los cursos y seminarios. Esa evaluación del aprovechamiento es insuficiente con la mera asistencia. Implica la exigencia de una valoración del aprendizaje y, si fuera posible, la valoración de su aplicación al puesto de trabajo. En este sentido, la satisfacción del que participa en una actividad formativa no es un indicador que sirva para la evaluación del aprendizaje. Sin embargo, este es el único indicador utilizado por la Escuela Judicial y no solo es insuficiente, sino impropio<sup>9</sup>. Como se señalará más adelante es necesario incidir en una distinción entre certificaciones de asistencia y aprovechamiento, y esto, a su vez diferenciarlo de los opiniones de los discentes. A todo ello faltaría incorporar también, entre otras, las opiniones de los docentes.

#### 4. Aprendizaje continuo y participación en el diseño de la formación

Una forma de integración en el proceso de aprendizaje es la participación en la decisión sobre el diseño de la formación. Esto incluye tomar en consideración asuntos como la independencia, la obligatoriedad, la promoción, la autoformación y las formas de participación en el diseño, incluyendo la descentralización institucional.

La formación como garantía de independencia se proponía en la *conclusión nº2* del Libro Blanco (CGPJ, 2007:127) Normalmente la definición tradicional de independencia tiene relación con la separación de los distintos poderes de gobierno para la salvaguarda de los derechos y libertades de los ciudadanos en el Estado de Derecho y, por tanto, los jueces pueden decidir sin estar sujetos a estos poderes políticos o los de la sociedad<sup>10</sup>. Otra perspectiva del principio de independencia y la formación de los jueces tendría conexión con la potenciación del aprendizaje autónomo y a lo largo de toda

<sup>9</sup> Se trata de tres aspectos distintos: 1) por una parte, se trata de verificar el aprovechamiento del curso; 2) en segundo lugar, la aplicación del aprendizaje al puesto de trabajo, que está vinculada a la anterior, aunque no necesariamente; y 3) en tercer lugar, la satisfacción de los participantes en la actividad formativa, que no implica una valoración de lo aprendido sino de su percepción de lo aprendido, entre otros aspectos.

<sup>10</sup> "Independence is the right of every citizen in a democratic society to benefit from a judiciary which is, (and is seen to be), independent of the legislative and executive branches of government, and which is established to safeguard the freedom and the rights of the citizen under the rule of law." (ENCJ, 2010:2)

la vida. Pero ¿qué instrumentos y mecanismos hay para esto? ¿qué necesidades? ¿qué quiere decir aprendizaje autónomo? Se decía en el Libro Blanco que “La Formación Continua organizada y dirigida por el Consejo General del Poder Judicial debe complementarse con la formación diseñada por los jueces y magistrados, según su propio criterio.” (CGPJ, 2007:127) El criterio propio tiene que enmarcarse en un proceso de revisión y reflexión de la tarea profesional con la finalidad de tomar una decisión que posibilite la formación. En este sentido ¿qué implica independencia? ¿cuáles son sus límites? ¿cómo podemos realizar una elección de formación profesional y no arbitraria? ¿debe realizarse de forma individual o colectiva? Mario De Miguel habla de “*Promover procesos de revisión y reflexión sobre la práctica.*” El desarrollo competencial sólo es posible si la persona lo desea, para lo cual debe darse cuenta que existen otras formas de proceder, que su práctica puede ser mejorada. Por ello es importante establecer procesos de revisión y reflexión sobre la forma de desempeñar la tarea profesional –a ser posible a través de Agencias especializadas e independientes- que permitan detectar debilidades y aspectos a mejorar.” (DE MIGUEL; 2010) Es cierto que debe potenciarse el aprendizaje autónomo. Sin embargo, esto es algo distinto a la formación continua validada dentro de la comunidad judicial y que además tenga la pretensión de reconocimiento para el desarrollo profesional. Esto podría desarrollarse a través de los *Entornos Personales y Profesionales de Aprendizaje*. Véase (REIG-MARTÍNEZ MARIN, 2010)

Como se ha señalado el reforzamiento de la formación, las competencias y la autodisciplina son los mejores garantes de la independencia de los jueces (véase la referencia de ORTUÑO, 2011, n.13 a UNODOC, *Guide on Strengthening Judicial Integrity and Capacity*, 2009, [www.unodoc.org](http://www.unodoc.org))

La discusión entre la voluntariedad y obligatoriedad en la formación continua es un debate interesante e inacabado. La obligatoriedad de la formación en algunos supuestos ya se solicitaba en la *Conclusión nº3* del Libro Blanco: “casos de adquisición de la especialidad, cambio de destino, cambio de orden jurisdiccional y promoción a cargos superiores, ...” (CGPJ, 2007:127) Sin embargo, no puede decirse que exista un “deber profesional de formarse” y al tiempo señalar la voluntariedad. Es claro que la formación pasa no solo por un proceso colectivo de confrontación sino también por formas institucionalizadas de validación de esta formación.

Ya en el *Libro Blanco de la Justicia*, en 1998, se decía: “la encuesta realizada en el año 1997 por el Centro de Investigaciones Sociológicas recoge una valoración por jueces y magistrados de la formación continuada como «muy importante» en un 58 por ciento, y de «bastante importante» en un 35,6 por ciento. Tan sólo un 2,3 por ciento la califican de «poco importante» y apenas tienen entidad numérica quienes la estiman «nada importante». En el barómetro de opinión antes mencionado –que se publica como anexo de este informe– se destaca de forma generalizada la consideración de la formación continuada como una obligación profesional y, al mismo tiempo, como un derecho de los jueces y magistrados.” (CGPJ, 1998, apartado 2.4.1) Y se continuaba diciendo: “parece conveniente modificar el Reglamento de Carrera Judicial para definir expresamente como una obligación profesional del juez el mantenimiento, a lo largo de toda su carrera profesional, de una adecuada capacitación para el desempeño de sus funciones jurisdiccionales.” Además se proponía extender la obligatoriedad: “a todos los casos en que se produce un cambio de orden jurisdiccional [ ...] en supuestos de reformas legislativas con importante incidencia en la jurisdicción. Y, finalmente, cabe asimismo establecer la obligatoriedad de

que los jueces de nuevo ingreso, al menos durante los dos años siguientes a su incorporación a la carrera judicial, deban participar al menos durante diez días efectivos anuales en actividades de formación continuada o, al menos, de primar su participación en actividades de formación específicamente diseñadas para ellos.”

Parece curiosa la propuesta de limitación de un número máximo de horas de formación, *conclusión 13ª* (CGPJ, 2007:129), cuando el problema no es el exceso de formación sino su carencia. De hecho el recelo a la participación choca con la obligatoriedad de la formación de los jueces. En otros países, como es el caso de Francia, la obligatoriedad en la formación continua de los jueces y fiscales se ha entendido como una forma de modernización de la justicia (Ley nº 2007-287 de 5 de marzo de 2007), mientras que con anterioridad dependía de las exigencias individuales de cada magistrado. (VEYSSIÈRE, 2007:110 n.218 y 219). Es por ello que se debería avanzar en la obligatoriedad en la formación continuada.

La solución vendría por la "Vinculación de la formación continua al sistema de ascensos y promociones, y concurso de méritos, ascensos, especialización o ejercicio de cargos de responsabilidad" tal y como se proponía en *las conclusiones 7ª, 9ª y 14ª del Libro Blanco* (CGPJ, 2007:128 y 129) ¿Cómo se puede llevar a cabo esta vinculación? Se pueden formular algunas propuestas para dar valor a las actividades de formación continua.

La primera es obvia y proviene de lo que antecede. Si realmente se han detectado correctamente las necesidades de formación para el desempeño profesional, los jueces querrán formarse y realizar las actividades de formación porque serán útiles para su trabajo.

En segundo lugar, las actividades de formación pueden realizarse porque sirven para la promoción dentro de la carrera profesional. En principio esto depende de cambios normativos que ya se han propuesto y solicitado desde distintas instancias, pero que de momento no se materializan. Existen muchos mecanismos de vincular formación y promoción. El más sencillo es que, a partir de un modelo de desarrollo de competencias vinculado a un sistema de acreditación, se establezca un sistema de promoción en función de la obtención de estas competencias.

Con independencia de los cambios en las normas necesarios para la promoción se pueden utilizar otros mecanismos más sencillos que den valor a las actividades de formación continuada:

a) Limitar el acceso a los cursos por falta de aprovechamiento. La falta de aprovechamiento se puede establecer de forma objetiva por la renuncia, no asistencia o la aptitud al pasar unas pruebas

b) Cada curso o seminario puede ofrecer de manera opcional dos posibilidades: 1. La mera asistencia, para ello bastaría la comprobación de la asistencia por cualquier medio (lista, firma, etc.) tal como se realiza en la actualidad. Esto supondría otorgar un certificado de asistencia que no tendría más valor que reconocer que el juez se encontraba allí el tiempo que se desarrollaron las actividades. 2. La segunda, supondría pasar unas pruebas o ejercicios o la participación en actividades que pueden y deben ser continuados en el tiempo que duran las sesiones. En este segundo caso, esto implicaría

otorgar un certificado de aprovechamiento o capacitación en función del curso, especialidad, etc.

c) De forma complementaria se puede dar valor a cada una de las distintas actividades y modalidades formativas, presenciales o semi-presenciales, estableciendo un sistema de créditos.

d) Con independencia de que en la actualidad o en el futuro la normativa dote de valor a la formación para la promoción, ésta puede tener valor en sí misma y para ello hay que proporcionárselo diferenciando el "turismo judicial" (*sic*) de aquellos profesionales que quieren profundizar, actualizarse o aprender y además entienden que resulta necesario que se les reconozca este esfuerzo o capacitación frente al que no tiene esa intención.

Esta distinción estamos convencidos que servirá en el futuro cuando se reconozca la formación para la promoción y se proporcionen valor a los cursos que otorgan diversidad de calificaciones frente a los que no. Este es, sin duda, un indicador de calidad de los aprendizajes.

De Miguel señala la importancia en la formación continua del aprendizaje permanente a través de dos competencias: aprender a aprender y la gestión del propio proceso de desarrollo profesional. Por tanto, la Escuela Judicial tiene que establecer los recursos y mecanismos que propicien estas competencias. El propio Mario De Miguel había formulado algunas propuestas para conectar la formación inicial con la formación continua a través de la autoformación (De Miguel, 2010). En concreto: a) Promover procesos de revisión y reflexión sobre la práctica; b) Establecer estructuras y recursos de apoyo para el desarrollo de los profesionales; c) Potenciar el uso de las Tecnologías de la Información como recurso didáctico; d) Establecer los incentivos y estímulos sobre la carrera profesional; e) Gestionar el desarrollo profesional mediante planes de carrera.

En este sentido parece necesario hacer efectiva la idea que ya se planteó en el Libro Blanco de "participación de los jueces y magistrados en el diseño de los planes de formación", *conclusión 11ª* (CGPJ, 2007:129) ¿Cómo se realiza esta participación? ¿Es suficiente? ¿Se sienten los jueces partícipes? Quizás este pueda ser uno de los motivos, junto con otros, por los que la participación en los actuales cursos de formación da lugar a que un treinta por cien de las plazas no se cubran. Aún así, deberían estudiarse a fondo los obstáculos de la participación relacionados con el interés de los destinatarios. En este sentido, se podría examinar quién participa y quién no y los motivos de la falta de participación.

Ya se ha señalado la creciente complejidad de los asuntos jurídicos y la necesidad de compartir la formación con otros profesionales del Derecho: "Estas actividades, denominadas de socialización profesional, son indispensables para que la judicatura conozca los problemas reales de la sociedad." (ORTUÑO, 2011)

Otro de los elementos que puede incidir en el diseño formativo puede tener relación con la "potenciación de papel de los Tribunales Superiores de Justicia en la especificidad y descentralización", tal y como señalaba en *conclusión 12ª* del Libro Blanco. (CGPJ, 2007:129) También se decía en el apartado 2.4.3. del Libro Blanco de la Justicia de 1998:

#### *"2.4.3. Participación de las Administraciones Públicas y de la sociedad civil en los programas de formación continuada"*

A) *Comunidades Autónomas.* Hasta el momento, la mayoría de los Consejos de Gobierno de las Comunidades Autónomas ha colaborado con el Consejo General del Poder Judicial en las actividades de formación de jueces y magistrados que le compete de forma especial y directa. Esta colaboración es particularmente valiosa para el órgano de gobierno de los jueces y da una idea del compromiso de estos órganos ejecutivos autonómicos con la Administración de Justicia.

El Consejo General del Poder Judicial no sólo está decidido a mantener esta línea de colaboración, sino que quiere generalizar este sistema de trabajo territorial basado en los convenios con las Comunidades Autónomas, procurando la suscripción de estos instrumentos con los Consejos de Gobierno con los que todavía no existe una vía de colaboración institucional.

B) *Administraciones Públicas y sociedad civil.* Esta vía de colaboración institucional, no debe limitarse a las actividades descentralizadas que se realizan con los Consejos de Gobierno de las Comunidades Autónomas, sino que han de potenciarse simultáneamente los mecanismos de colaboración con la Administración General del Estado por medio de acuerdos y convenios de colaboración con Administraciones e Instituciones Públicas, con los Colegios Profesionales y con otras asociaciones de carácter privado, que posibiliten el diseño conjunto de actividades de formación y la participación en las mismas tanto de jueces y magistrados como de otros sujetos vinculados a la Administración de Justicia, así como de otros grupos profesionales relacionados directa o indirectamente con la actividad judicial."

De hecho, "y como acciones formativas propias de los tribunales regionales y provinciales, la CEPEJ señala en su II informe sobre la eficacia de la jurisdicción presentado en 2008, la utilidad de los encuentros verticales, entre los órganos de la jurisdicción revisores y los de primera instancia, puesto que redundan directamente en la eficacia de la tarea jurisdiccional." (ORTUÑO, 2011)

Como señala Ortuño: "En todos los ámbitos de las profesiones jurídicas los procesos de estudio, análisis y formación se generan materiales jurídicos de diferente naturaleza, pero de enorme valor, por lo que es necesario que exista un alto grado de coordinación entre el ámbito de la formación judicial y el equivalente área de las otras profesiones, fundamentalmente de la universidad que aporta una perspectiva académica a la práctica jurisdiccional que refuerza la calidad del trabajo de los jueces y que, al mismo tiempo, debe tener por objeto de estudio las necesidades de la práctica forense. Establecer los mecanismos necesarios para que el flujo de información sea óptimo entre todos estos ámbitos es esencial para que el colectivo judicial pueda extraer de todos los materiales que se producen el máximo provecho normativo." (ORTUÑO, 2011) Una manera de mejorar la formación especializada y, al mismo tiempo institucionalmente colaborar con otras instituciones, es la realización de cursos o Master ya ofrecidos por las Universidades o diseñados específicamente. El resultado de esta colaboración resulta imprescindible porque sirve para articular la carrera profesional de los magistrados y amplían la visión de lo estrictamente jurídico que no se circunscribe tan solo a lo ofrecido en la Escuela Judicial, enseñado por jueces con jueces. (VEYSSIÈRE, 2007:110)



## 5. La formación judicial de calidad en el contexto de la Unión Europea

El contexto del Derecho ha cambiado y hay que ser conscientes del paradigma global (la Sociedad Red) en el que nos encontramos desde el punto de vista de los cambios en la información, la comunicación y el conocimiento (Castells, 2000) que se trasladan a los recursos, escenarios y procesos de aprendizaje. La cultura digital (y de la red) está incorporando cambios en la docencia del Derecho. La Web ha dado paso a la liberación de la información de tal manera que desafía las aproximaciones que se han hecho y se hacían en relación a la educación. ¿de qué manera va a ser esta transformación? ¿Cómo se está realizando? En la Sociedad Red la enseñanza puede ahora impartirse y aprenderse cómo, cuándo y dónde el estudiante necesite. Por tanto, la reflexión sobre el diseño se la formación tiene que preguntarse sobre los procesos (*Cómo (y Cuándo) aprender*), los entornos y escenarios de aprendizaje (*Dónde y Cuándo aprender*); los recursos (*Qué necesito para aprender*).

Esto repercute en aspectos como la inmediatez en el conocimiento de las resoluciones judiciales "lo que favorece la posibilidad de crítica y evaluación del trabajo jurisdiccional", exige mayor claridad y "calidad argumentativa", "las sentencias judiciales tienen proyección más allá de las fronteras del propio Estado" al igual que la equivalencia profesional o la dogmática que se internacionaliza, se propicia la equivalencia de los títulos profesionales y la cooperación jurídica transfronteriza: "lucha contra el crimen internacional, el terrorismo, las consecuencias de los procesos migratorios, las crisis de la familia, las herencias, la internacionalización de la economía, ..." Todos estos aspectos exigen un perfil profesional de juez con una formación distinta. (ORTUÑO, 2011) En el Libro Blanco ya se señalaba tímidamente en *la conclusión 19ª* que "se deberá tener en cuenta la dimensión internacional. En especial, Europa y Latinoamérica." (CGPJ, 2007:130)

Recientemente la Comisión Europea ha adoptado una Comunicación que refleja una preocupación: más allá de la obligación de la formación continua como un elemento que forma parte de la obligación profesional, resulta necesaria como un instrumento de reforzamiento de la confianza en el sistema judicial europeo. La Comunicación de 13 de septiembre de 2011 lleva el título de "Crear confianza en una justicia europea, nueva dimensión de la formación judicial europea"<sup>11</sup> tiene como principal objetivo reconocer la dimensión a la formación judicial europea y permitir que un número mayor de profesionales de la Justicia acceda a una formación de alta calidad en Derecho de la Unión Europea. Para ello, establece esta acción como una prioridad y dota de recursos específicos para llevarla a cabo. En lo que nos atañe esto implicaría reconocer la necesidad de formación continua sobre la UE y con la UE.

De entre todas las propuestas que se detallan se podrían destacar los siguientes objetivos específicos e ideas clave:

1. La formación y capacitación de los jueces y otros profesionales de la justicia en Derecho de la Unión es un instrumento de garantía de los derechos de los ciudadanos y

<sup>11</sup>Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones "Crear confianza en una justicia europea, nueva dimensión de la formación judicial europea", 13 de septiembre de 2011, COM/2011/0551final;

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0551:FIN:ES:PDF>



facilita también su ejercicio por parte de los ciudadanos. Esta idea clave ya había sido explicitada en diversos informes como el *Informe de Mario Monti*<sup>12</sup>, el Plan de Acción del Programa de Estocolmo<sup>13</sup>, el Informe sobre la ciudadanía europea de 2010<sup>14</sup> o la Resolución del Parlamento Europeo sobre Formación judicial<sup>15</sup>.

2. La necesidad de impulsar la formación de las profesiones jurídicas, de todas las que tienen relación con el acceso a la Justicia: "Es esencial que los Estados miembros, la judicatura, las escuelas de jueces y las profesiones jurídicas impulsen su actividad de formación judicial. Siendo ellos los que se hallan en mejor posición para garantizar que el Derecho de la Unión se integre en la formación nacional, la actuación a nivel europeo complementará las actividades nacionales."

Esto que desde un punto de vista externo parece una obviedad, desde la idiosincrasia de cada profesión del Derecho, y más dentro de las peculiaridades de cada sistema nacional, lleva a una desvinculación, una competitividad en la formación e incluso a una falta de colaboración o de descoordinación de las diversas profesiones jurídicas. Del recelo entre la distintas profesiones se debería llegar a compartir sinergias formativas en los diferentes estadios del proceso formativo. Lo que en los últimos años ocurre en España al tratar de poner en marcha las directrices del Espacio Europeo de Educación Superior es sintomático. Se está produciendo una carrera desahogada en la multiplicación de los Masteres de especialización o profesionalización de todas y cada una de las profesiones. Esto no solo resulta contraproducente desde el punto de vista de la utilización de los recursos personales y económicos sino que resulta absurdo desde un punto de vista metodológico de integración del Derecho.

Se estima que en los 27 países hay alrededor de un millón y medio de profesionales de la justicia, incluyendo jueces, fiscales, abogados y procuradores, empleados judiciales y oficiales de justicia, y notarios. Y la intención es que, al menos la mitad, tengan una formación sobre el Derecho de la Unión Europea antes de 2020. Realmente parece que el objetivo es poco pretencioso si en los profesionales del sistema judicial en manos de los que los ciudadanos dejamos la defensa y garantía de nuestros derechos no tienen una formación adecuada o al menos así se desprende de los estudios realizados.

En un estudio del Parlamento Europeo se señala que la formación judicial europea sobre el acervo jurídico de la Unión Europea es limitada: "un 51% de jueces declaraba no haber participado jamás en actividades de formación judicial sobre Derecho de la Unión o de otro Estado miembro y un 74% declaró que el número de casos que implicaban el Derecho de la Unión había ido aumentando con los años. El 24% de los jueces y fiscales no había asistido nunca a cursos de formación sobre Derecho de la Unión porque no se les había organizado ningún curso."<sup>16</sup>

3. Las metodologías y las modalidades de aprendizaje propuestas tienen que ser prác-

<sup>12</sup> Informe de M. Monti, *Una nueva estrategia para el mercado único*, 9 de mayo de 2010

<sup>13</sup> COM(2010) 171.

<sup>14</sup> COM(2010) 603.

<sup>15</sup> Resolución del Parlamento Europeo sobre Formación judicial - Programa de Estocolmo, 17 de junio de 2010.

<sup>16</sup> Parlamento Europeo, *La formación judicial en los Estados miembros de la UE*, octubre de 2011. (No publicado aún) <http://www.europarl.europa.eu/committees/es/home.html>

ticas, útiles, vinculadas al funcionamiento de los sistemas judiciales, durante breves periodos de tiempo y utilizar métodos eficaces de aprendizaje<sup>17</sup>. En este sentido en la Comunicación se propone que "Los Estados miembros deben prever tiempo extrajudicial al evaluar la carga de trabajo de jueces y fiscales como forma de invertir en la calidad de la justicia." Entre la metodologías que se proponen se encuentran: a) Los intercambios entre los profesionales de los distintos países; b) el fortalecimiento en el uso de TIC, a través del Portal Europeo de Justicia en línea y e-learning; y c) Desarrollo de habilidades y competencias lingüísticas.

4. La conexión entre formación inicial y formación continuada o permanente. Y el contenido de esta debe incorporar: a) actualización del aprendizaje; b) saber cuándo y cómo adquirir nuevas técnicas y nueva información: "La formación inicial, impartida antes de que se incorpore a sus funciones o en el momento de hacerlo, debe complementarse con una formación permanente que ayude a los profesionales de la justicia a estar al día y a saber cuándo y cómo adquirir nuevas técnicas y nueva información."

### Consideraciones finales

Los retos de la reforma de la selección y formación judicial son importantes no tanto por la adecuación a las nuevas estructuras formativas europeas en las que se avanza en la educación superior, sino también por las exigencias del nuevo contexto social, político y económico.

La apuesta por una formación de calidad implica reflexionar sobre las estructuras de gestión en las que se asienta el modelo actual, avanzar en el modelo de jurista que exige la sociedad actual .... más allá de un modelo anclado en el diecinueve que reproducimos de forma (in)consciente en los procesos de selección y formación de nuestros juristas.

Los cambios que se proponen parten de una reflexión de los métodos, escenarios y recursos de aprendizaje que tengan en cuenta el proceso de la formación jurídica antes, en la fase inicial y en la fase formación continua. Esto exige también concretar y desarrollar las competencias básicas y profesionales que exige el perfil formativo y, en ellas, volcar las estrategias didácticas adecuadas. Sin tener en cuenta éstas sugerencias difícilmente se conseguirá lo que ya proponía en 1867, J.S. Mill en el *Discurso inaugural en la Universidad de St. Andrews*: nuestra función no es hacer hábiles juristas sino seres humanos capaces y cultivados.

### Referencias bibliográficas

AREA MOREIRA, Manuel (coord.). (2010) *Competencias informacionales y digitales en educación superior*, Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento, monográfico, vol. 7, nº2. Barcelona.

<http://rusc.uoc.edu/ojs/index.php/rusc/article/viewFile/v7n2-area/v7n2-competencias-informacionales-y-digitales-en-educacion-superior>

<sup>17</sup> Según el estudio del Parlamento Europeo en la encuesta de mayo de 2011, un 19% de jueces y fiscales que no habían podido asistir a ningún curso de Derecho de la Unión por falta de tiempo. Parlamento Europeo, *La formación judicial en los Estados miembros de la UE*, cit., p. 4

CASTELLS, M. (2000). *The Rise of the Network Society*. 2nd Edition. Editorial Edward Elgar. London.

CEPEJ (European Commission for the efficiency of Justice). (2008). *European Judicial Systems. Edition 2008 (data 2006). Efficiency and Quality of Justice*. Council of Europe, Belgium. <http://www.coe.int/t/dghl/cooperation/cepej/>

Comisión de Expertos. Modernización del lenguaje jurídico (CEMLJ), *Informe de la Comisión de Modernización del lenguaje jurídico*. Ministerio de Justicia. 2011

<http://www.mjusticia.gob.es/cs/Satellite/es/1288775399001/MuestraInformacion.html>

CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL (CGPJ). *El Libro Blanco de la justicia*. 1998

CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL (CGPJ). (2007). *Libro Blanco sobre la formación continuada de los Jueces y Magistrados*. (Aprobado por el Pleno del Consejo del Poder Judicial en su reunión de fecha 17 de enero de 2007) [www.poderjudicial.es/apartado/EscuelaJudicial/Formación Continua](http://www.poderjudicial.es/apartado/EscuelaJudicial/FormacionContinua).

También: <http://www.juecesdemocracia.es/cgpi/2006/noviembre/LIBRO%20BLANCO%20SOBRE%20LA%20FORMACI%D3N%20CONTINUA%20version%2010.05.-06.pdf>

DE MIGUEL DÍAZ, Mario. (2005). *Modalidades de enseñanza centradas en el desarrollo de competencias*. Universidad de Oviedo.

[http://www.ulpgc.es/hege/almacen/download/42/42376/modalidades\\_ensenanza\\_competencias\\_mario\\_miguel2\\_documento.pdf](http://www.ulpgc.es/hege/almacen/download/42/42376/modalidades_ensenanza_competencias_mario_miguel2_documento.pdf)

DE MIGUEL DÍAZ, Mario (coord.). (2006). *Metodologías de enseñanza y aprendizaje para el desarrollo de competencias*. Editorial Alianza. Madrid.

DE MIGUEL DÍAZ, Mario. (2010). "Marco General para la renovación metodológica de los programas formativos", *Seminario sobre Metodología y Evaluación de la Enseñanza en la Función Judicial* (GI 10133-136). Escuela Judicial, CGPJ. Barcelona.

European Network of Councils for the Judiciary (ENCJ). (2010). *Judiciary Ethics Report 2009-2010*. <http://www.encj.eu/images/stories/pdf/ethics/judicialethicsdeontologiefinal.pdf>

FONT RIBAS, Antoni. (2004). *Las líneas básicas del aprendizaje por problemas*. Revista interuniversitaria de Formación del Profesorado, 18(1).

FONT RIBAS, Antoni. (2009). "Aprentent Dret per problemes. L'Experiència de la Universitat de Barcelona", *L'aprenentatge basat en problemes*, Bellaterra, Univesitat Autònoma de Barcelona, pp. 47-70. Barcelona.

FONT RIBAS, Antoni y otros. (2009). *Dificultades del aprendizaje autónomo del Derecho en un contexto de Aprendizaje basado en problemas* (APB). Revista de Educación y Derecho, nº 0, abril-septiembre 2009.

FUNDACIÓN ADOLFO CARRETERO (FAC). (2008). Nuevo modelo de acceso a la carrera judicial, de formación inicial y continuada. Fundación Adolfo Carretero. Madrid.

[http://www.juecesdemocracia.es/fundacion/publicaciones/NUEVO\\_MODELO\\_DE\\_ACCESO\\_2008.pdf](http://www.juecesdemocracia.es/fundacion/publicaciones/NUEVO_MODELO_DE_ACCESO_2008.pdf)

GRAU GUMBAU, Rosa María, y LLORENS GUMBAU, Susana. (2004). *Avaluació i transferència de la formació contínua*. Publicacions de la Universitat Jaume I: Servei de Comu-

nicació i Publicacions. Castellón de la Plana.

GRAU GUMBAU, Rosa María, y LLORENS GUMBAU, Susana. (2000). *Diseño en la formación continua: aportaciones a un modelo teórico*. Revista de educación, pags. 183-200.

JARÍA i MANZANO, Jordi. "Selección, perfil profesional y formación inicial de los jueces en España", *Revista de Educación y Derecho. Education and Law Review*, Número 3. Octubre 2010 – marzo 2010. <http://revistes.ub.edu/index.php/RED/article/view/1780/1754>

JEAN, Jean-Paul. (2007). *La qualité des décisions de justice au sens du Conseil de l'Europe*. La qualité des décisions de Justice. Actes du colloque de Poitiers, 8-9 mars 2007, coord. P. Mbongo, CEPEJ Studies No. 4, Conseil de l'Europe. [http://www.coe.int/t/dghl/cooperation/cepej/series/Etudes4Qualite\\_fr.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/cooperation/cepej/series/Etudes4Qualite_fr.pdf)

JUECES PARA LA DEMOCRACIA (JPD). (2008). *Nuevo modelo de acceso a la carrera judicial, de formación inicial y continuada*. Fundación Antonio Carretero. Madrid. [http://www.juecesdemocracia.es/fundacion/publicaciones/NUEVO\\_MODELO\\_DE\\_ACCESO\\_2008.pdf](http://www.juecesdemocracia.es/fundacion/publicaciones/NUEVO_MODELO_DE_ACCESO_2008.pdf)

MOLINA RUIZ, E. (2005). *Creación y desarrollo de comunidades de aprendizaje: hacia la mejora educativa*. Revista de Educación, núm. 337, pp. 235-250. [http://www.revistaeducacion.mec.es/re337/re337\\_12.pdf](http://www.revistaeducacion.mec.es/re337/re337_12.pdf)

ORTUÑO MUÑOZ, Pascual. (2011). *La consolidación del modelo de escuela como centro de capacitación judicial*. Jueces para la democracia, nº12, pp. 61-89.

PEREDA GÓMEZ, Francisco Javier. *Reflexiones sobre competencias y sobre la competencia decisoria de los futuros jueces en la Escuela Judicial Española*. Revista de Educación y Derecho. Education and Law Review, Número 3. Octubre 2010 – marzo 2010. <http://revistes.ub.edu/index.php/RED/article/view/1779/1753>

PINEDA HERRERO, Pilar. (2000) *Evaluación del impacto de la formación en las organizaciones*. Educar 27, pp. 119-133.

<http://www.raco.cat/index.php/educar/article/viewFile/20737/20577>

REIG HERNÁNDEZ, Dolors y MARTÍNEZ MARÍN, Jesús. (2010). *Entornos Profesionales de Aprendizaje para colectivos profesionales de la Administración de Justicia*. PLE Conference, Barcelona.

<http://es.scribd.com/doc/34277315/Entornos-Redes-Personales-de-Aprendizaje-en-Organizaciones-Compartim>

VEYSSIÈRE, Éric. (2007). *La formation du magistrat judiciaire et la qualité des décisions de justice*. La qualité des décisions de Justice. Actes du colloque de Poitiers, 8-9 mars 2007, coord. P. Mbongo, CEPEJ Studies No. 4. Conseil de l'Europe.

[http://www.coe.int/t/dghl/cooperation/cepej/series/Etudes4Qualite\\_fr.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/cooperation/cepej/series/Etudes4Qualite_fr.pdf)